

FJÓRÐA IÐNBYLTINGIN OG FÉLAGSLEG NÝSKÖPUN Á VINNUSTÖÐUM

Inngangur

Breytingar á eðli vinnu, vinnuafis og vinnustaða skapa þörf fyrir félagslega nýsköpun og það að einstaklingar fái tækifæri til valdeflingar fyrir reglur og stjórnun á sviði vinnuverndarmála í framtíðinni. Slíkt krefst þess að við breytum áherslum okkar frá stjórnun fyrirtækja og yfir í að styðja við einstaklinga í stöðugt flóknara vinnuumhverfi á lengri starfsævi. Meginleitni — eins og tækniþróun, aukinn hraði og flækjustig, tengslanet, samfélagið, hnattvæðing, markaðsvæðing og hagvöxtur — knýr fjórðu iðnbyltinguna en hún leiðir til byltingar á vinnustöðum og skapar skilyrði fyrir félagslega nýsköpun.

Núverandi þróun á sviði sjálfvirknivæðingar — háhraðanettenging, sjálfþræðing, gagnagreining, dreifð rafmynt (tæknin á bak við bitcoin og blockchain), þjarkafræði, sjálfvæðing á verkferlum með þörkum og sýndarveruleiki, svo eitthvað sé nefnt — hefur sjálfvætt rútnubundna þekkingarvinnu og stuðlar að samfélagi nýsköpunar. Slíkt samfélag einkennist af því að vinnuaflið einbeitir sér að nýsköpun, sköpunargáfu, rannsóknum, þróun og svipuðum verkum sem erfitt er að sjálfvirknivæða eða setja fram í formúlum (CIFS, 2017b). Fjórða iðnbyltingin og tilkoma nýsköpunarsamfélagsins hefur leitt til styttri líftíma fyrirtækja og nýrra sniða á fyrirtækjum og forystu. Slíkar breytingar auka þrýsting á fólk til stöðugrar endurmenntunar og aukinnar færni og munu auka þrýsting á atvinnurekendur til að endurhugsa og stuðla að hvatningu, áhuga og vellíðan starfsfólks síns.

Slík þróun mun hafa áhrif á vinnustaði og félagslega nýsköpun og sömuleiðis áhættu á sviði vinnuverndar. Samkvæmt EU-OSHA (2012) felst vinnuverndaráhætta meðal annars í auknum vinnuvistfræðilegri áhættu vegna vaxandi vinnu á netinu utan hefðbundins skrifstofuumhverfis, áhættu í tengslum við ný viðmót manna og véla, tölvuöryggisáhættu vegna aukningar á samtengingu hluta og fólks og aukins fjölda sjálfstætt starfandi einstaklinga (EU-OSHA, 2018). Samkvæmt rannsókn Frank Pot et al. (2012): vísar „félagsleg“ nýsköpun í tengslum við [vinnustaði] til nýsköpunar í öðru en tæknimálum og áherslunnar á vönduð störf og þátttöku starfsmanna... Félagsleg nýsköpun gengur út frá því að fólk í neyð hafi frumkvæði að því að leysa félagsleg vandamál... Þátttaka á vinnumarkaði stuðlar að þátttöku í samfélaginu. Slík þátttaka mótast af neðansækinni nýsköpun“ (Pot, 2012; Oeij, 2017). Þessi atriði skipta sífellt meira máli á sviði vinnuverndar eins og fjallað var um í síðustu rannsókn EU-OSHA, *Framtíðarspár og fyrirhyggja varðandi nýjar og aðstedjandi hættur þegar kemur að vinnuvernd í tengslum við aukna stafræna þróun fyrir 2025* (EU-OSHA, 2018).

Styttri líftími fyrirtækja og ný fyrirtækjasnið

Tækniþróun hefur leyst úr læðingi sífellt hraðari breytingar á stöðugt dreifðari vinnu. Fyrirtæki nýta sér slíka og aðra tækni til að búa til ný rekstrarlíkön, þróa nýjar tæknistefnur og breyta verðmætasköpun, en fyrirtæki færa sér tæknina í nyt til að aukna skilvirkni og endurvinnslu, fara inn á nýja markaði og keppa um neytendur og starfsfólk með vaxandi stafræna hæfni (Alþjóðaefnahagsráðið, 2018). Á sama tíma eru fyrirtæki einnig að endurhugsa mannauðsstefnur sínar (auka útvistun verkefna, aflandsvistun og búa til ný samstarfslíkön) og hrinda verkvangslausnum í framkvæmd (CIFS og ISS, 2012). Hún breytir líka eðli samkeppni. Vinnuverndaráhætta sem vert er að hafa í huga í tengslum við aukna vinnu á netinu er meðal annars einrykjaílhneiging sem henni fylgir. Hún eykur hættuna á bæði núverandi og nýrri vinnuverndaráhættu, bæði líkamlegri og sálfélagslegri. Il að mynda sjónþreytu og stoðkerfisvandamálum auk áhættunnar á einangrun, streitu, upplýsingayfirálagi, kulnun, neteinelti og ööryggi vegna óvissra greiðslna og óljósra marka á milli vinnu og einkalífs (EU-OSHA, 2017).

Til að standa af sér slíkar breytingar hafa fyrirtæki verið að færa sér betur í nyt óreglubundið verklag, væntingastjórnun, sveigjanleika, snerpu og einingarbundið skipulag auk þess sem þau

hafa verið að breyta meira af föstum kostnaði yfir í breytilegan kostnað. Til dæmis notfæra fyrirtæki sér í auknum mæli ráðgjafa og verktökusamninga en hefðbundna starfsmenn, útvista verkum, sem tilheyra ekki kjarnastarfsemi og leigja starfsaðstöðu í stað þess að eiga hana (CIFS, 2016a). Þörf er á frekara mati, reglum og íhlutunum hvað vinnuvernd varðar því vinnuverndarreglur og stéttarfélög vernda oft ekki lausavinnufólk og liðsaukastarfsmenn sem skyldi. Það er vegna þess að vinnuverndarreglur byggja á starfsfólki og atvinnurekendum og ná annaðhvort ekki eða geta ekki náð yfir slíka launþega nema umbætur séu gerðar (EU-OSHA, 2018).

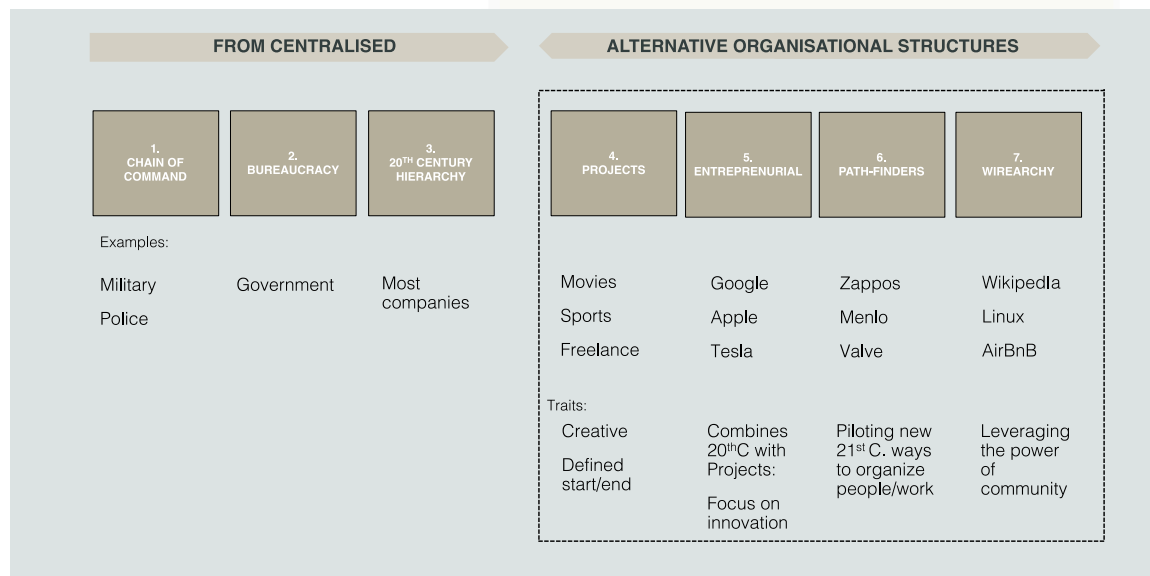
Stjórnvöld, vinnuverndarstofnanir og stéttarfélög munu í auknum mæli þurfa að aðstoða einstaklinga á meðan á þessari umbreytingu stendur með því að leggja áherslu á að fólk efla færni sína og fari í endurmenntun til að tileinka sér og laga sig að nýrri tækni best er að vinna með tæknina og öðru fólk. (Alþjóðæfnaáætlun 2018 áætlað: „fram til 2022 muni eigi minna en 54% allra launþega hafa þörf á endurmenntun og að efla færni sína. Þar af er gert ráð fyrir því að 35% þurfi á aukalegri þjálfun í allt að sex mánuði að halda, 9% munu þurfa á endurmenntun í sex til 12 mánuði að halda og 10% munu þurfa aukalega þjálfun til að efla færni sína í meira en ár (Alþjóðæfnaáætlun 2018). Þetta verkefni á eftir að reynast erfitt vegna aukins hraða breytinga og kann að leiða til þess að þörf verður á því að fólk sé stöðugt að efla færni sína (Alþjóðabankinn, 2018). Sömuleiðis vegna þess að endurmenntunaráætlanir á vegum stjórnvalda eru oft óskilvirkar og tekst annaðhvort ekki að gera það sem þeim er ætlað (Selingo, 2018) eða ná til þeirra sem þurfa mest á þeim að halda (Kinder, 2018).

Einstaklingar þurfa einnig að efla hjá sér getuna til aðlögunar, breytinga og að blómstra í flóknum heimi. Einstaklingsbundin þrautseigja er getan til að ná sér á strik eftir áföll, aðlagast og taka höndum saman með öðrum til að stuðla að jákvæðum breytingum. Þrautseigjuhugarfar hjálpar einstaklingum við að takast á við áskoranir í vinnu og einkalífi með því að ná að stýra sér út úr persónulegum erfiðleikum, standa af sér breytingar framtíðarinnar með eins litlu tjóni og hægt er, viðhalda bjartsýni, finna tækifæri og þróa með sér nauðsynlega færni til að lifa af og dafna. Með þeim sem temja sér þrautseigjuhugarfar sjá áföll og óhöppsem tækifæri til jákvæðrar aðlögunar og ávinnings (CIFS, 2016a). Þau gætu valdið streitu og kvíða hjá launþegum vegna aukins þrýstings og mikilvægi þess að laga sig að aðstæðum eða búa yfir getu til að standa sig nægjanlega vel til að uppfylla væntingar samfélagsins og fyrirtækisins. Vinnuverndarstofnanir þurfa að breyta áherslum sínum og þróa verklag til að undirbúa og aðstoða einstaklinga undir mun sveigjanlegri starfsævi (EU-OSHA, 2018).

Eftir því sem tækniþróun og aukinn hraði breytinga heldur áfram að má út kerfishindranir og skapa tengslasamfélag verða fyrirtæki og launþegar hreyfanlegri og valdefldari en á sama tíma eykst óvissa launþega (sjá kassann að neðan um „færniþétt“ og „þeir ótryggu“). Ný snið fyrirtækja og forystu hafa litið dagsins ljós til að standa bæði undir kröfum vinnu á netinu og óreglubundinnar vinnu og samþætta mismunandi snið af sérþekkingu með aukinni notkun á tengslanetum og persónulegum fundum. Það hefur leitt til flatari, opnari og snarpari uppbyggingar á fyrirtækjum. Áhrif slíkrar þróunar á vinnuvernd eru margs konar. Annars vegar getur viðbragðssnörp uppbygging gert launþegum kleift að taka þátt í félagslegri nýsköpun með því að auka þátttökutækifæri í fjölbreyttari teymum og nýjum verkefnum og með því að bæta námstækifæri launþega. Hins vegar getur tilkoma annars konar uppbyggingar fyrirtækja dregið úr tækifærum til formlegrar þjálfunar í starfi og stuðlað enn frekar að þróun vaxandi ólaunaðs starfsnáms í von um að aukna hæfni.

Copenhagen Institute for Futures Studies (CIFS) bjó til flokkunarfræði fyrir fyrirtæki fram til ársins 2030 (sjá mynd 1). Þetta flokkunarkerfi setur uppbyggingu fyrirtækja á samfellu og byrjar á fyrirtækjum sem byggja á valdskiptri stjórn og eftirlit til vinstri og fer yfir í stafræn fyrirtæki með dreifða og flata valdskiptingu á tækniöld (e. wirearchy) til hægri. Þegar við förum frá vinstri til hægri verða fyrirtækin flatari og treysta meira á nýsköpun og samstarf til að ná árangri. Þessi mismunandi uppbygging fyrirtækja er annaðhvort þegar til staðar meðal fyrirtækja nútímans eða að líta dagsins ljós sem raunhæfur kostur (CIFS, 2017a).

Mynd 1 Flokkunarfræði fyrir uppbyggingu fyrirtækja



IN AN INCREASINGLY COMPLEX BUSINESS REALITY HIERARCHICAL ORGANISATIONS TEND TO BE TOO SLOW TO ADAPT

FROM CENTRALISED	FRÁ MIÐLÆGRI
CHAIN OF COMMAND	STJÓRNARFYRIRKOMULAG
Examples:	Dæmi:
Military	Her
Police	Lögregla
BUREAUCRACY	SKRIFRÆÐI
Government	Stjórnvöld
20 TH CENTURY HIERARCHY	VALDSKIPTING 20. ALDAR
Most companies	Flest fyrirtæki
ALTERNATIVE ORGANISATIONAL STRUCTURES	ANNARS KONAR UPPBYGGING
PROJECTS	VERKEFNI
Movies	Kvikmyndir
Sports	Íþróttir
Freelance	Lausavinna
Traits:	Eiginleikar:
Creative	Skapandi
Defined start/end	Skilgreint upphaf/endir
ENTREPRENURIAL	FRUMKVÖÐLAANDI
Google	Google
Apple	Apple
Tesla	Tesla
Combines 20 th C with Projects:	Sameinar 20. öld og verkefni:
Focus on innovation	Áhersla á nýsköpun
PATH-FINDERS	BRAUTRYÐJENDUR
Zappos	Zappos
Menlo	Menlo
Valve	Valve
Piloting new 21 st C. ways to organize people/work	Brautin rudd með nýjum leiðum 21. aldar fyrir skipulag á fólki/vinnu

WIREARCHY	DREIFT VALDAKERFI TÆKNIALDAR (e. WIREARCHY)
Wikipedia	Wikipedia
Linux	Linux
AirBnb	AirBnb
Leveraging the power of community	Samfélagskraftar beislaðir
IN AN INCREASINGLY COMPLEX BUSINESS REALITY <i>HIERARCHICAL ORGANISATIONS TEND TO BE TOO SLOW TO ADAPT</i>	Í SÍFLÓKNARA REKSTRARUMHVERFI EIGA VALDSKIPT FYRIRTÆKI ÞAÐ TIL AÐ VERA SEIN TIL AÐ LAGA SIG AÐ NÝJUM VERULEIKA

Valdskipt fyrirtæki eiga það til að vera sein að laga sig að nýjum veruleika og henta oft illa til að taka þátt í samkeppni sem verður sífellt dýnamískari. Það skapar tækifæri fyrir annars konar fyrirtækjauppbyggingu — sem byggir á sveigjanlegu valdflæði, trausti, upplýsingum og umboði meðal samhæfingaraðila og starfsmanna í krafti samtengdrar tækni og fólks. Slík fyrirtæki ná betriárangri en valdskiptari samkeppnisaðilar þar sem þeirrauppbygging þeirra býður upp á mun meiri aðlögunarhæfni ogog er ýmist hægt aðaðgefa í eða draga saman seglin (CIFS, 2017a). Ný viðskiptalíkon — einkum fyrirtæki með dreift valdakerfi tæknialdar — geta þróast hratt frá því að vera sprotafyrirtæki yfir í alþjóðlega risa hvað varðar tekjur, hagnað og markaðshlutfall og eru oft með tiltölulega fáa starfsmenn eða áþreifanlegar eignir (Alþjóðabankinn, 2018).

Dæmi um nýtt snið fyrirtækjauppbyggingar er verkefnabyggð uppbygging. Það er aðlaðandi fyrir mörg fyrirtæki því það eykur viðbragðshæfni. Verkefnabyggð uppbygging býður oft ekki upp á fjölbreytta starfsþjálfun; gert er ráð fyrir því að starfsmenn mæti til starfa með nauðsynlega færni og reynslu. Það gerir nýliðum erfitt fyrir að hefja störf í viðkomandi iðnaði því þeir búa ekki yfir neinni skjalfestri reynslu. Þar af leiðandi vinna margir nýliðar sem ólaunaðir starfsmenn til að öðlast nauðsynlega skjalfesta reynslu í von um að fá launaða vinnu síðar meir. Vinnuveitendur fara því að gera ráð fyrir því að þeir geti fært sér ólaunaða starfsmenn með fullnægjandi færni í nyt en slíkt dregur úr nauðsyn þess að ráða launafólk í mörg verkefni.

Slíkt, ásamt tilkomu verkvangshagkerfisins, klýfur vinnumarkað framtíðarinnar í tvenns konar launþega - „færni fólk“ og „þá ótryggi“ (Standing, 2011). Færni fólk býr yfir nauðsynlegu hugarfari og verkfærum til að laga sig að breytingum hagkerfisins og jafnvel þróa vörur og þjónustu sem keppa við þekkt fyrirtæki (McKinsey Global Institute, 2018) á meðan ótryggari flokkur launþega hefur litla von um atvinnu til langs tíma eða fjárhagslegt öryggi (Standing, 2011). Hinn ótryggi flokkur launþega mun ekki eingöngu vera samansett af launþegum með litla færni heldur einnig vel menntaða og mjög færa launþega sem standa samt frammi fyrir óvissri framtíð (CIFS, 2017b). Frekari upplýsingar má finna á textareitnum.

Á sama tíma er virðisikeðjum skipt út fyrir virðistengslanet þar sem viðskiptavinir, birgjar, samstarfsaðilar, samkeppnisaðilar, sjálfbóðaliðar og lausafólk stuðlar allt að nýsköpun. Slíkir hagsmunir til viðbótar mynda samkeppnishæf vistkerfi á milli landfræðilegra svæða, fyrirtækja, iðngreina og tíma. Við sjáum landfræðilegar hindranir mást út í auknum mæli af völdum borgvæðingar, stafræningar, hraðari flutninga og vísitandi blöndunar á mismunandi starfshlutverkum í nýsköpunarmiðstöðvum eins og Kísildalnum og í samstarfsverum eins og WeWork, sem bjóða upp á sameiginlegt vinnurými, samfélag og þjónustu fyrir lausafólk, sprotafyrirtæki og lítil fyrirtæki (CIFS, 2017b).

Þessi nýja gerð af fyrirtækjum og verðmætiskapandi tengslanetum vekur upp spurningar á sviði atvinnumála, friðhelgi, samkeppni og skattlagningar til að tryggja samfélagssáttmála, sem virkar sem skyldi, þar sem launþegar hafa nauðsynlegan aðgang að atvinnu með stöðugum launum, almannatryggingakerfum og menntatækifærum ásamt því að geta viðhaldið samkeppnishæfu hagkerfi (Alþjóðabankinn, 2018). Það þarf að víkka þessar nýju reglur út svo þær nái yfir nýja uppbyggingu fyrirtækja og ráðningarfyrrkomulag. Það krefst nýrrar hugsunar þegar kemur að vinnuverndarreglum og vinnuverndarstjórnun bæði innanlands og á vettvangi Evrópusambandsins. Vinnuvernd ætti í auknum mæli að færa áhersluna frá því að móta reglur og hafa eftirlit með fyrirtækjum yfir í það að styðja einstaklinga (ráðgjöf um vinnuvistfræði, aðgerðir til að takast á við félagslega útskúfun, o.s.frv.) í mismunandi fyrirtækjum og tengslanetum sem viðkomandi munu koma til með að starfa hjá á starfsævinni. Til dæmis mun það reynast löggjafanum þrautin þyngri að styðja við launþega sem starfa í vaxandi mæli utan vinnustaða hjá litlum fyrirtækjum, sem starfa jafnvel ekki innan Evrópusambandsins, umfram þann stuðning sem evrópskir lausamenn njóta þegar.

„Færniþólk“ og „þeir ótryggu“

Í nýlegri rannsókn McKinsey Global Institute störfuðu 20-30% íbúa á vinnualdri í Bandaríkjunum og aðildarríkjum Evrópusambandsins árið 2004, allt að 162 milljónir einstaklingar, við lausamennsku, en það er tala sem gæti hækkað í 50% fram til ársins 2030 í sumum löndum. Rannsókn McKinsey leiðir í ljós að flokka megi sjálfstæða launþega með grófum hætti í fjóra flokka (færniþólkíð myndar fyrstu tvo og þeir ótryggu síðustu tvo):

- *óháðir aðilar*, sem kjósa sjálfstæða vinnu og fá meirihluta tekna sinna af henni;
- *tillfallandi launþegar*, sem velja að nota sjálfstæða vinnu til að vinna sér inn aukatekjur;
- *(enska orðið?) tregir*, sem hljóta meginhluta tekna sinna frá sjálfstæðri vinnu en kysu fremur hefðbundnari störf;
- *í fjárhagserfiðleikum*, þeir sem vinna sér inn aukatekjur með sjálfstæðri vinnu af nauðsyn einni (Manyika et al., 2016).

Framtíð vinnuafis — áhrif á félagslega nýsköpun og vinnuvernd

Áhrif breytinga á vinnuafli framtíðarinnar munu hafa veruleg áhrif á samfélagsþátttöku og nýsköpun. Félagsleg nýsköpun er háð því að launþegar finni hvata til að taka þátt í því að skapa úrbætur á vinnustöðum (Oeij, 2017). Skortur á þátttöku og ánægju af vinnunni stendur í vegi fyrir félagslegri nýsköpun á vinnustöðum. Verulegur fjöldi launþega er óánægður og/eða telur að vinna þeirra veiti þeim hvorki tilgang né þýðingu. Samkvæmt könnun YouGov í Bretlandi 2015 töldu 37% fólks að störf þeirra hefðu ekki verulega þýðingu fyrir heiminn. Í Hollandi töldu 40% svarenda að enginn þörf væri fyrir tilveru starfa þeirra (Heller, 2018).

Almenn neikvæðni þegarþegar kemur að tilgangi vinnu í lífi launþega hefur ekki aðeins leittásamt til breytinga á því hvernig launþegar eru valdir heldur einnig á félagslegum þáttum vinnunnar. Fyrirtæki þróa og bæta gervigreindarverkfæri til að leggja mat á vinnu einstaklinga til að tryggja að atvinnurekendur hafi aðgang að fjölbreyttari hópi launþega (CIFS og ISS, 2016). Launþegar þurfa einnig að vera reiðubúnir að vinna með gervigreindarkerfum í sama mæli og þeir þurfa að vinna með öðrum starfsmönnum (Lohr, 2018). Þessi þróun mun skapa ný vinnuverndarvandamál á sviði nýrra viðmóta auk andlegrandlegrar streitu og álags.

Það þarf að þróa nýja starfshætti fyrir vaxandi fjölda lausamanna og liðsáukastarfsmanna og tryggja vellíðan starfsmanna. Rannsakendur greindu frá því að þeir launþegar sem höfðu náðnád hvað mestum árangrimestum árangri í lausavinnu höfðu þróað með sér fjórar aðferðir til að hjálpa þeim við að komast af í ólgusjó lausamennskuhagkerfisins. Þessar aðferðir voru að móta tengingu við stað, viðhalda rútínum, móta sér tilgang og viðhalda tengingu við fólk (Petriglieri et al., 2018). Vinnuverndarsamtök þurfa að greina leiðir til að taka á og koma til móts við slíkar þarfir hjá þessum stækkandi hópi vinnuafisins.

Öldrun verður áfram mikilvæg áskorun. Stjórnvöld og þeir sem móta reglur á sviði lífeyris og vinnuverndar þurfa að þróa nýjar leiðir til að tryggja að eldri launþegar geti unnið eins lengi og hugur þeirra stendur til. Það verður stöðugt mikilvægara í hagkerfum sem eldast sífellt — Japan, Þýskalandi, Ítalíu og Spáni til dæmis. Eins og Lynda Gratton, prófessor hjá London Business School benti á er framtíð vinnumarkaðarins að breytast og starfsferlar fólks eru orðnir óstöðugri, sveigjanlegri og stigskiptari“. Vinnuveitendur þurfa að breyta því hvernig þeir horfa á eldri launþega og launþegar þurfa að endurmeta starfsferla sína (Pillany, 2018).

Á skipulagsstigi ættu lög og tengdar reglur að auðvelda eldri launþegum og vera áhugaverðara fyrir þá að halda áfram á vinnumarkaði eftir að eftirlaunaaldri er náð ef þeir svo kjósa. Kostirnir eru meðal annars sveigjanleg eftirlaunataka sem geta gefið eftirlaunþegum, sem hafa náð lögbundnum eftirlaunaaldri, tækifæri á að vera starfsmenn að hluta og eftirlaunþegar að hluta. Þeir gætu þannig fengið hluta af eftirlaunum greiddan eftir óskum þeirra og þörfum (CIFS og PFA, 2018). Fyrirtæki þurfa að hætta að leggja áherslu á unga launþega og fara að átta sig betur á dýrmætu framlagi eldri launþega. Vinnuvernd mun í auknum mæli þurfa að beina nýsköpun að þörfum eldri launþega á vinnustöðum.

Framtíð vinnustaða — áhrif á félagslega nýsköpun og vinnuvernd

Vinnustaðir voru áður staðir þar sem fólk kom til vinnu. Með stafrænni tækni geta flestir starfsmenn nú sinnt vinnu sinni hvar sem er og hvenær sem er. Þessi þróun er nú hugsanlega orðin að verkfæri til að stuðla að breytingum á hegðun og menningu launþega í því skyni að ná markmiðum fyrirtækja með betri hætti. Þar af leiðandi er fólk farið að átta sig betur á og tala fyrir hlutverki vinnustaða þegar kemur að nýsköpun, vellíðan og samfélagslegri þátttöku. Ný tækni gerir vinnustöðum kleift að ná þessum markmiðum — spurningin verður síðan hversu langt viljum við leyfa fyrirtækjum að ganga þegar kemur að getu þeirra til að vakta og hlutast til um daglegt líf starfsmanna sinna.

Með breytingum á vinnumynstri og verklagi mun hlutverk vinnustaða við verðmætasköpun og skilgreining þeirra, hönnun, starfræksla og notkun taka stöðugum breytingum á næstu áratugum (Jaspers, 2017). Vinnan verður sífellt dreifðari á milli landsvæða og tímabelta og þörfin að mæta á miðlægan stað til að ljúka nauðsynlegum verkefnum verður minni — einkum meðal skrifstofufólks. Skrifstofufólk getur unnið á skrifstofunni eða heima hjá sér, á flugvellinum, á kaffihúsi, í samstarfsveri og víðar. Launþegar vinna nú hvar sem er og taka vinnustaðinn með sér (CIFS, 2017b).

Fyrirtæki móta sér nú í auknum mæli stefnu um vinnu á líðandi stund. Stefna um vinnu á líðandi stund gengur út á að starfsmenn geti unnið hvar sem er og þarfnist stuðnings fjölbreyttra vinnuaðstæðna. Hjá sumum fyrirtækjum, einkum þeim sem byggja á flötu valdakerfi tæknialdar, er líkamlegur vinnustaður ekki lengur miðlægur þáttur í stefnu þeirra um vinnu á líðandi stund. Það verður að endurspeglja þessa breytingu með auknum hætti í reglum á sviði vinnuverndar.

Dæmi um fyrirtæki með slíka dreifða tengslanálgun er Automatic Inc, sem rekur vefþjónusturnar WordPress, WooCommerce, Jetpack og fleiri. Í nóvember 2018 var fyrirtækið með 717 starfsmenn, sem það nefnir Automatticians, í 54 löndum, sem tala 77 mismunandi tungumál og vinna heiman frá sér eða frá öðrum stöðum. Automattic Inc. er ekki lengur með höfuðstöðvar því að meðaltali mættu færri en 3 starfsmenn á skrifstofuna (CIFS, 2017a). Verkefnastjórnun, hugarflug og spjall við vatnskælinn fer fram á netinu. Fyrirtækið mótaði samstarfsmenningu með WordPress.com sem stafræna miðstöð (Berkun, 2013).

Hjá mörgum fyrirtækjum hins vegar er vinnustaðurinn orðinn að verkfæri og staðsetningu til að hlúa og stuðla að fyrirtækismenningu og efla nýsköpun. Þau hafa breytt vinnustöðum yfir í staði sem laða starfsmenn til sín. Vinnustaðurinn er því orðinn staður til að blanda geði við fólk og deila þekkingu með óformlegum hætti, þar sem upplýsingamiðlun tengist kannski ekki verkefnum dagsins með beinum hætti en skiptir samt gríðarlegu máli (CIFS, 2017a; Saunders, 2018). Alíkt skapar líka áhættu hjá launþegum þegar mörkin á milli vinnu og einkalífs hafa máðst út að miklu leyti en það getur leitt til streitu hjá sumum sem eiga erfitt með að ráða við breytingarnar.

Vinnustaðurinn sem tilraun og hlutverk hans í nýsköpun

Eftir því sem vinnustaðir þurfa í auknum mæli að laða til sín launþega myndast margar áskoranir sem sigrast þarf á og tækifæri sem verður að grípa. Margir launþegar segja að vinnustaðir þeirra styðji ekki við nauðsynlega starfshætti og að þeir séu hávaðasamir. Ný tækni, notandamiðuð gagnagreining og aðrar nálganir í stjórnun vinnustaða gera þeim kleift að þróa notandamiðaða vinnustaðahönnun og stjórnun svo þeir uppfylli tilgang sinn.

Margir vinnustaðir — einkum skrifstofur í opnu rými — sýna slakan árangur. Samkvæmt gagnagrunni Leesman svöruðu aðeins 67% aðspurðra því að vinnustaðir þeirra stuðli að skilvirkri vinnu en slíkt kemur kemur niður á vinnuvernd líkt og stöðugar truflanir og streita en það þýðir að veruleg tækifæri eru til úrbóta (Odlman og Rothe, 2017). Þrátt fyrir þá trú meðal margra fyrirtækja að stór opin rými stuðli að samstarfi hegða starfsmenn sér eins og samstarfsmenn þeirra séu í öðru landi nema viðeigandi teymismeðlimir séu nálægt hver öðrum. Ef fyrirtækið hefur lagt meiri áherslu á að skera niður kostnað en að fjárfesta í frammistöðu hafa rannsóknir sýnt að ef starfsmenn eru settir of nálægt hver öðrum geti það valdið því að þeir „lokist eins og þeir séu fastir saman í lyftu“. Skrifstofur í opnu rými eiga það til að vera lausn í einni stærð sem kemur niður á öðru og uppfyllir ekki þarfir fólks (Knapton, 2017).

Aukin áhersla hefur verið á það að bæta upplifun launþega vegna aukinnar löngunar til þess að stuðla að samstöðu og kraftmikilli menningu innan fyrirtækja (Turnbull og Redlein, 2017). Vinnustaðir eru orðnir að stöðum þar sem hreyfanlegir starfsmenn geta lært, sótt sér innblástur og unnið af ástríðu að því að þróa lausnir við sifellt flóknari vandamálum. Upplifun starfsmanna felst í öllum þeim tengingum sem starfsmaður á við fyrirtækið. Hún hefst þegar fólk finnur fyrst og sækir um starf og henni lýkur þegar það hættir og er allt þar á milli (CIFS og ISS, 2017).

Höfundur: Jeffrey Saunders, framkvæmdastjóri; Copenhagen Institute for Futures Studies

Verkefnisstjórn: Annick Starren, Emmanuelle Brun, Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA), 2019

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA) fól viðkomandi aðilum gerð þessarar greinar. Innihald hennar, þar á meðal skoðanir og/eða niðurstöður, er einungis á ábyrgð höfundanna og endurspeglar ekki endilega skoðanir Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar (EU-OSHA).

Tilvísanir

- Berkun, S. (2013, mars). *How WordPress Thrives with a 100 % Remote Workforce*. Sótt úr *Harvard Business Review*. bit.ly/2q2t1xD
- CIFS. (2016a). *How to Be Resilient in the 21st Century*. Kaupmannahöfn: Copenhagen Institute for Futures Studies.
- CIFS. (2016b). *Individual Resilience*. Kaupmannahöfn: Copenhagen Institute for Futures Studies.
- CIFS. (2017a). *Future of Workplace Strategy*. Kaupmannahöfn: Copenhagen Institute for Futures Studies.
- CIFS. (2017b). *Working in the Age of Hyper Agility*. Kaupmannahöfn: Copenhagen Institute for Futures Studies.
- CIFS og ISS. (2012). *ISS 2020 Vision: New Ways of Working*. Kaupmannahöfn: ISS.
- CIFS og ISS. (2016). *ISS 2020 Vision: Future of Service Management*. Kaupmannahöfn: ISS.
- CIFS og ISS. (2017). *ISS 2020 Vision: The Future of Work, Workforce and Workplace*. Kaupmannahöfn: ISS.
- CIFS og PFA. (2018). *Det gode liv i den 3. alder*. Kaupmannahöfn: PFA.
- EU-OSHA. (2012). *Review of Workplace Innovation and Its Relation with Occupational Safety and Health*. Bilbao: EU-OSHA.
- EU-OSHA. (2018). *Framtíðarspár og fyrirbyggja varðandi nýjar og aðsteðjandi hættur þegar kemur að vinnuvernd í tengslum við aukna stafræna þróun fyrir 2025*. Brussel: EU-OSHA.
- EU-OSHA. (2017). *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Brussel: EU-OSHA
- Heller, N. (2018). The Bullshit-job Boom. *New Yorker*. Sótt frá The New Yorker: <https://www.newyorker.com/books/under-review/the-bullshit-job-boom>
- Jaspers, E. (2017). Technologies driving smart futures. Í *Work on the Move 2*, bls. 165-195., Houston: IFMA Foundation.
- Kinder, M. (2018). *Learning to Work with Robots. AI Will Change Everything. Workers Must Adapt — or Else*. Sótt frá www.foreignpolicy.com: <https://foreignpolicy.com/2018/07/11/learning-to-work-with-robots-automation-ai-labor/>
- Knapton, S. (2017). *Open-plan Offices Don't Work and Will be Replaced by the 'Coffice', says BT Futurologist*. Sótt frá *The Telegraph*: https://www.telegraph.co.uk/science/2017/10/01/open-plan-offices-dont-work-will-replaced-coffice-says-bt-futurologist/?es_p=5071338
- Lohr, S. (2018). *The Begining of a Wave: AI Tiptoes into the Workplace*. Sótt frá *New York Times*: <https://www.nytimes.com/2018/08/05/technology/workplace-ai.html>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. og Mahajan, D. (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. New York, NY: McKinsey Global Institute.
- McKinsey Global Institute. (2018). *AI, Automation, and the Future of Work: Ten Things to Solve for*. Sótt frá McKinsey Global Institute: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>
- Oeij, P., Rus, D. og Pot, F. (ritstj.). (2017). *Workplace Innovation: Theory, Research and Practice*. Cham, Sviss: Springer.
- Oldman, T. og Rothe, P. (2017). *The Next 250K*. Sótt frá Leesman Index: http://www.leesmanindex.com/250k_Report.pdf

- Petriglieri, G., Ashford, S. og Wrzesniewski, A. (2018). Thriving in the gig economy. *Harvard Business Review*. (Mars-apríl), bls. 140–143.
- Pillany, S. (2018). *How to Build the Mindset that Will Enable Future Employee 'Reskilling'*. Sótt frá Entrepreneur Europe: <https://www.entrepreneur.com/article/313131>
- Pot, F., Dhondt, S. og Oeij, P. (2012a). Social innovation of work and employment. Í H.-W. Franz, J. Hochgerner og J. Howaldt (ritstj.), *Challenge Social Innovation: Potential for Business, Social Entrepreneurship, Welfare and Civil Society*, bls. 261–274. Berlin: Springer.
- Saunders, J. S. (2018). *Social Inclusion and the Future of Work*. Bilbao: Deusto.
- Seligo, J. (2018). *The False Promises of Worker Retraining*. Sótt frá *The Atlantic*: <https://www.theatlantic.com/education/archive/2018/01/the-false-promises-of-worker-retraining/549398/>
- Standing, G. (2011). *Peir ótryggu: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Turnbull, P. og Redlein, A. (2017). *The 'New Think' about Working from Home*. Houston: IFMA World Workplace.
- Alþjóðabankinn. (2018). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC.: Alþjóðabankastofnanirnar.
- Alþjóðaefnahagsráðið. (2018). The Future of Jobs Report. Centre for the New Economy and Society, Alþjóðaefnahagsráðið.

Heimildaskrá

- Abdulwahab, S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics útg.4 (1), 1-8*.
- Buckley, P., Bachman, D. og Schleeter, T. (2017). *No College, No Problem*. Sótt frá Deloitte Insights: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/economy/issues-by-the-numbers/college-premium-skills-versus-degrees.html>
- CIFS. (2008). *Strategic Futures Studies*. Kaupmannahöfn: Copenhagen Institute for Futures Studies.
- Dastin, J. (2018, 10. október). *Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias against Women*. Retrieved from Reuters.com: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>
- Easton, N. (2015, 5. mars). "Why Aren't There More Women in the Workforce? Sótt frá <http://fortune.com/2015/03/05/women-in-the-workforce/>".
- Florentine, S. (2016). *How Artificial Intelligence Can Eliminate Bias in Hiring*. Sótt frá CIO: <https://www.cio.com/article/3152798/artificial-intelligence/how-artificial-intelligence-can-eliminate-bias-in-hiring.html>
- Gallup og ILO. (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Genf: Gallup og ILO.
- Gratton, L. og Scott, A. (2016). *Our Assumptions About Old and Young Workers Are Wrong*. Sótt úr *Harvard Business Review*: bit.ly/2ozhf0l
- Greenfield, R. (2017). *New Office Sensors Know When You Leave Your Desk*. Sótt frá Bloomberg.com: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-02-14/new-office-sensors-know-when-you-leave-your-desk>

- Indermun, V. og Bayat, M. (2013). The job satisfaction-employee performance relationship: A theoretical perspective. *International Journal of Innovative Research in Management* 11 (2), 1-9.
- ISS. (2018, febrúar). *Gallup: The Holy Grail of Employee Engagement in 2018*. Sótt frá Servicefutures.com: https://servicefutures.com/gallup-holy-grail-employee-engagement-2018/?utm_campaign=RSS%20biweekly%20mail&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=60725548&hsenc=p2ANqtz-_ldHxSdY_r2UM53WvXlrRqErqqdhfdGjnA_G5I3wiWabtylqaSxkepYFuvh3jlQdOzn5EwCZ6Mly
- Levy, G. (2018). *The Temp Economy and the Future of Work*. Sótt frá US News and World Report: <https://www.usnews.com/news/the-report/articles/2018-08-10/the-temp-economy-and-the-future-of-work>
- Lister, K. og Harnish, T. (2016). Well-being in the workplace. In *Work on the Move* 2. bls. 135-165. Houston: IFMA Foundation
- Mahatani, G. (2018). *The Rise of Cognitive Work (re) Design: Applying Cognitive Tools to Knowledge-based Work*. Sótt frá Careexperience.com: <https://careexperience.com/risecognitivework/>
- MiDiA. (2014). *The Death of the Long Tail: The Superstar Music Economy*. MiDiA.
- Murray, A. (2015). *Five Surprising Facts about the Fortune 500*. Sótt frá LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/five-surprising-facts-fortune-500-alan-murray/>
- Efnahags- og framfarastofnunin. (2018). *Labour Force Participation Rate, by Sex and Age Group*. Sótt frá OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741>
- Patty, A. (2016). *Companies that Use Older Workers Are the Most Innovative*. Sótt frá Sydney Morning Herald: bit.ly/2poJRbX
- PWC. (2016). *The Wearable Life: Connected Living in a Wearable World*. PWC. Sótt frá <https://www.pwc.se/sv/pdf-reports/the-wearable-life-2-0.pdf>
- Reeves, M. (2015). *Die Another Day: What Leaders Can Do about the Shrinking Life Expectancy of Corporations*. BCG. Sótt frá: <https://www.bcg.com/publications/2015/strategy-die-another-day-what-leaders-can-do-about-the-shrinking-life-expectancy-of-corporations.aspx>
- Spicer, A. (2015). *What Companies Should Ask before Embracing Wearables*. Sótt úr Harvard Business Review: <https://hbr.org/product/what-companies-should-ask-before-embracing-wearables/H0234S-PDF-ENG>
- Stolzoff, S. (2018). *By 2025, Machines Will Do More Work Than Humans, a New Report Says*. Sótt frá Quartz: <https://qz.com/1391116/machines-will-do-more-work-than-humans-by-2025-wef-predicts/>
- The Economist*. (2018). *The Robots Coming for Your Jobs*. Sótt frá *The Economist*: <https://www.economist.com/bartleby/2018/07/12/the-robots-coming-for-your-job>
- Turban, S., Freeman, L. og Waber, B. (2017). *A Study Used Sensors to Show That Men and Women Are Treated Differently at Work*. Sótt úr Harvard Business Review: <https://hbr.org/2017/10/a-study-used-sensors-to-show-that-men-and-women-are-treated-differently-at-work>
- US Bureau of Labour and Statistics. (2014). *Employee Tenure News Release*. Sótt frá <http://bit.ly/2quXYxr>.